

POLA KEPERLUAN PENYELIAAN  
GURU BIMBINGAN DAN KAUNSELING SEPENUH MASA  
DI SEKOLAH-SEKOLAH MENENGAH MALAYSIA

FAIZAH BTE ABD GHANI

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

POLA KEPERLUAN PENYELIAAN  
GURU BIMBINGAN DAN KAUNSELING SEPENUH MASA  
DI SEKOLAH-SEKOLAH MENENGAH MALAYSIA

FAIZAH BTE ABD GHANI

Disertasi ini dikemukakan  
sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat penganugerahan  
ijazah Doktor Falsafah (Bimbingan dan Kaunseling)

Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysia

MAC 2007

**SYUKUR KE HADRAT ILLAHI  
DENGAN LIMPAH KURNIANYA DAN KASIH SAYANG  
SERTA ANUGERAH KASIH YANG ABADI**

**BUAT SUAMIKU**

SEMERBAK KASIH SEHARUM KASTURI  
PENGORBANAN DAN KASIH SEJATI  
TIADA LUPUT DALAM DIRI  
KERNA KAU BANYAK BERBAKTI  
MEMAHAMI HATI SEORANG ISTERI  
YANG INGIN MEMARTABATKAN DIRI  
BAGI MENGGAPAI SEGULUNG PHD  
KEIKHLASAN MENAWAN HATI  
MOGA HIDUP DIBERKATI ILLAHI

**BUAT BONDA DAN AYAHANDA**

PENGORBANAN DAN KASIH SAYANG  
SERTA DOA RESTU KALIAN  
TAAKAN LUPUT DEK TELAN ZAMAN  
MOGA HIDUPMU DILINDUNGI TUHAN  
SENTIASA DALAM KEREDHAAN  
KEJAYAANKU ADALAH KEJAYAAN KALIAN

**BUAT ANAKANDA FATIN, FAIZ DAN FIQAH**

APA ERTI KASIH SAYANG....JIKA TIADA PENGORBANAN....  
APA ERTI PENGORBANAN... JIKA TIADA KEIKHLASAN  
APA ERTI KEIKHLASAN.....JIKA TIADA PERCINTAAN..  
APA ERTI PERCINTAAN.....JIKA TIADA ...  
TAWADU' KEPADA KEESAAN TUHAN.....

## **PENGHARGAAN**

Segala puji bagi Allah S.W.T yang maha pemurah, berkuasa lagi maha mengasihani dengan limpah kurniaNya telah menganugerahkan kekuatan dan kesabaran dalam menyempurnakan tesis ini.

Saya berasa amat terhutang budi kepada Dr Tan Soo Yin yang merupakan penyelia saya dalam menjalankan penyelidikan ini. Setinggi-tinggi ucapan terima kasih yang tidak terhingga dirakamkan kerana bimbingan dan tunjuk ajar serta dorongan yang diberikan beliau sebagai pemangkin kepada saya meneruskan perjuangan untuk menjayakan penyelidikan ini.

Saya juga mengucapkan ribuan terima kasih kepada Kementerian Pelajaran Malaysia kerana memberi kebenaran kepada saya menjalankan penyelidikan ini di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Jutaan terima kasih juga ditujukan khas kepada kaunselor-kaunselor Jabatan Pendidikan Negeri-negeri di Malaysia terutama Tn Hj Ibrahim bin Yacub, Tn Hj. Mohd Fauzi bin Saad, En Abdullah bin Yusof, En Engliman, En Mohd Narawi, En Zubir dan Pn Rokiah bt Hassan yang banyak membantu saya memberi maklumat yang diperlukan dalam menjayakan kajian ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Dekan dan semua pensyarah Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia yang telah memberi perangsang, idea dan komen yang membina sepanjang penyelidikan ini dijalankan.

Jutaan terima kasih juga ditujukan kepada guru-guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa yang sudi meluangkan masa menjadi responden dalam kajian ini. Sokongan yang diberikan adalah sangat dihargai.

Buat teman-teman seperjuangan seperti Aida, Umaibah, Linda, Ju, Bee, Salha, Che Ku, Ruzaimah, Lokman dan Shafie terima kasih atas sokongan dan dorongan yang diberikan.

## ABSTRAK

Kajian ini mengkaji tahap perkembangan dan pola keperluan penyeliaan guru-guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Kajian ini menggunakan reka bentuk jenis perbandingan sebab dan akibat (*Ex Post Facto*) berdasarkan kerangka teori Model Penyeliaan Perkembangan Stoltenberg dan Model Diskriminasi Bernard. Sebanyak 226 responden telah dipilih secara rawak dan bilangan ini merupakan 82.9% daripada jumlah responden asal kajian. Tiga set soal selidik telah dibina oleh penyelidik iaitu Soal Selidik Tahap Perkembangan, Soal Selidik Penekanan Bidang Tugas dan Soal Selidik Peranan Penyelia. Soal Selidik Tahap Perkembangan mempunyai nilai *Cronbach alpha* 0.749 untuk tahap bergantung, 0.779 untuk tahap konflik, 0.766 untuk tahap yakin dan 0.703 untuk tahap mahir. Soal Selidik Penekanan Bidang Tugas mempunyai nilai *Cronbach alpha* iaitu 0.800 untuk bidang akademik, 0.660 untuk bidang kerjaya, 0.809 untuk bidang psikososial dan kesejahteraan mental, 0.639 untuk bidang pendidikan pencegahan dadah serta HIV/AIDS. Soal Selidik Peranan Penyelia mempunyai nilai *Cronbach alpha* iaitu 0.802 untuk guru, 0.759 untuk kaunselor dan 0.806 untuk perunding. Analisis deskriptif menunjukkan bahawa sebanyak 65.9% responden berada pada tahap yakin, diikuti dengan tahap bergantung (22.6%), mahir (10.6%) dan konflik (0.9%). Selain itu, dapatan kajian menunjukkan fokus utama penyeliaan yang diperlukan oleh responden adalah kemahiran tingkah laku profesional (37.6%) dan diikuti oleh kemahiran proses (37.2%). Dapatan kajian juga menunjukkan bidang psikososial dan kesejahteraan mental, keibubapaan dan pendidikan pencegahan dadah serta HIV/AIDS merupakan bidang tugas yang diperlukan dalam penyeliaan. Peranan penyelia sebagai kaunselor dan perunding merupakan pilihan utama yang diperlukan oleh guru-guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa. Analisis Anova Sehalu digunakan untuk melihat perbezaan fokus penyeliaan, penekanan bidang tugas dan peranan penyelia yang diperlukan berdasarkan tahap perkembangan. Dapatan kajian menunjukkan dalam fokus penyeliaan, terdapat perbezaan yang signifikan dari aspek kemahiran mengkonsepkan tema sesi, tingkah laku profesional dan personalisasi. Dalam penekanan bidang tugas pula, terdapat perbezaan yang signifikan dalam persepsi keperluan penyeliaan bagi aspek pendidikan keibubapaan dan pendidikan pencegahan dadah serta HIV/AIDS sementara dalam peranan penyelia yang diperlukan, terdapat perbezaan yang signifikan dari aspek peranan penyelia sebagai guru dan kaunselor.

## **ABSTRACT**

This study examined the developmental level and the pattern of supervisory needs of full time counselors in Malaysia Secondary Schools. The Ex Post Facto design was used and the theoretical framework of this study was based on The Stoltenberg Supervisory Model and The Bernard Discrimination Model. A total of 226 randomly selected subjects responded, yielding a 82.9% respond rate. Three sets of questionnaires namely Developmental Level Questionnaire, Emphasis on Job Questionnaire and Supervisor Role Questionnaire designed by the researcher were used in this study. The questionnaire for measuring Developmental Level showed alpha Cronbach of 0.749 for dependent level, 0.779 for conflict level, 0.766 for confident level and 0.703 for expert level. The questionnaire for Emphasis on Job showed alpha Cronbach of 0.800 for academic, 0.660 for career, 0.809 for psychosocial and mental health, 0.639 for education on drug and HIV/AIDS prevention. The questionnaire for Supervisor Role showed alpha Cronbach of 0.802 for teachers, 0.759 for counselors and 0.806 for consultants. The descriptive analysis of data showed that 65.9% respondents were at the confident level followed by the dependent (22.6%), expert (10.6%) and conflict level (.9%). In the area of preferred supervisory emphasis, the respondents ranked professional behaviour skills (37.6%) and followed by process skills (37.2%). The result also indicated that the psychosocial and mental health, parenting and education on drug and HIV/AIDS prevention were the important aspects needed to be focused by the supervisor. The study also showed that the respondents preferred counselor and consultant supervisory role by the full time counselors. One Way Anova analysis was used to compare the differences in supervisory emphasis, emphasis on job and preferred supervisor role based on the developmental level. It was found that in the supervisory emphasis, there were significant differences in conceptualization skills, professional behaviour skills and personalization skills. In the emphasis on job, the finding showed that there were significant differences in the aspects of parenting, education on drug and HIV/AIDS prevention. For the supervisor's role, the results showed that there were significant differences in the role of teacher and counselor.

## KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	<b>PENGAKUAN</b>	<b>ii</b>
	<b>DEDIKASI</b>	<b>iii</b>
	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>iv</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vi</b>
	<b>KANDUNGAN</b>	<b>vii</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xii</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xv</b>
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	<b>xvi</b>
<b>1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	8
	1.4 Objektif Kajian	12
	1.5 Persoalan Kajian	12
	1.6 Hipotesis Kajian	13
	1.7 Kerangka Konsep Kajian	16
	1.8 Rasional Kajian	18
	1.9 Kepentingan Kajian	20
	1.10 Skop dan Batasan Kajian	22
	1.11 Definisi Konsep dan Operasional Kajian	23

1.12	Kesimpulan	28
<b>2</b>	<b>SOROTAN PENULIS</b>	<b>29</b>
2.1	Pengenalan	28
2.2	Model Penyeliaan	29
2.2.1	Model Penyeliaan Perkembangan	30
2.2.2	Model Diskriminasi Bernard	32
2.2.3	Model Penyeliaan Satu Dimensi	35
2.2.4	Model Dwi Matriks	36
2.2.5	Model Adaptasi Penyeliaan Dalam Latihan Kaunselor (ASiCT)	37
2.2.6	Pemilihan Model Penyeliaan	40
2.3	Kajian-kajian Lepas Dalam Negeri	42
2.4	Kajian-kajian Lepas Luar Negeri	
2.4.1	Kajian Berkaitan Model Penyeliaan	45
2.4.2	Kajian Berkaitan Penyeliaan Klinikal	48
2.4.3	Kajian Berkaitan Tahap Perkembangan Kaunselor	53
2.4.4	Kajian Berkaitan Gaya Penyeliaan	55
2.4.5	Kajian Berkaitan Hubungan Penyelia Dan Kaunselor Dalam Penyeliaan	58
2.4.6	Tingkah laku Penyelia dan Kefahaman Kaunselor Terhadap Penyeliaan	61
2.4.7	Isu Etika dan Perundangan Dalam Penyeliaan Kaunselor Sekolah	63
2.4.8	Pengurusan Penyeliaan Kaunseling	64
2.4.9	Penggunaan Teknologi Komputer Penyeliaan Kaunseling	65
2.4	Kesimpulan	67



<b>3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>68</b>
3.1	Pengenalan	68
3.2	Reka Bentuk Kajian	69
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	70
3.4	Instrumen Kajian	73
3.5	Kesahan dan kebolehpercayaan Instrumen Kajian	78
3.6	Kajian Rintis	79
3.7	Pentadbiran Kajian Rintis	80
3.8	Proses Mengumpul Data Kajian	81
3.9	Penganalisan Data	82
3.10	Kesimpulan	88
<b>4</b>	<b>DAPATAN KAJIAN</b>	<b>89</b>
4.1	Pengenalan	89
4.2	Penyaringan Data	90
4.3	Analisis Deskriptif Maklumat Peribadi Responden	95
4.4	Analisis Deskriptif Tahap Perkembangan Responden	99
4.5	Analisis Deskriptif Pola Keperluan Penyeliaan Responden	106
4.5.1	Pola Keperluan Penyeliaan Responden Dari Segi Fokus Secara Keseluruhan	107
4.5.2	Pola Keperluan Penyeliaan Responden Dari Segi Fokus Berdasarkan Tahap Perkembangan	108
4.5.3	Pola Keperluan Penyeliaan Responden Dari Segi Bidang Tugas Secara Keseluruhan	109

4.5.4	Pola Keperluan Penyeliaan Responden Dari Segi Bidang Tugas Berdasarkan Tahap Perkembangan	110
4.5.5	Pola Keperluan Penyeliaan Responden Dari Segi Peranan Secara Keseluruhan	111
4.5.6	Pola Keperluan Penyeliaan Responden Dari Segi Peranan Berdasarkan Tahap Perkembangan	112
4.6	Analisis Inferensi	114
4.6.1	Keperluan Fokus Penyeliaan Berdasarkan Tahap Perkembangan	115
4.6.2	Keperluan Penekanan Penyelia Dalam Bidang Tugas Berdasarkan Tahap Perkembangan	118
4.6.3	Keperluan Penekanan Peranan Penyelia Berdasarkan Tahap Perkembangan	122
4.7	Kesimpulan	124
<b>5</b>	<b>PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN</b>	126
5.1	Pengenalan	126
5.2	Demografi Responden	126
5.3	Tahap Perkembangan Responden	128
5.4	Pola Keperluan Penyeliaan	132
5.4.1	Keperluan Penyeliaan Dari Segi Fokus	132
5.4.2	Keperluan Penyeliaan Dari Segi Bidang Tugas	136
5.4.3	Keperluan Peranan Penyelia	141

5.5	Analisis Inferensi	148
5.4.1	Analisis Inferensi Dari Segi Fokus	149
5.4.2	Analisis Inferensi Dari Segi Bidang Tugas	153
5.4.3	Analisis Inferensi Dari Segi Peranan	159
5.7	Implikasi Kajian	163
5.8	Cadangan Tindakan Kajian	172
5.9	Cadangan-cadangan Kajian Lanjutan	174
5.9	Kesimpulan	176
<b>RUJUKAN</b>		178
Lampiran A – H		205

## SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Pusat fokus model penyeliaan perkembangan	31
3.1	Contoh proses pemilihan sampel	72
3.2	Kod bagi faktor demografi	74
3.3	Taburan item tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa	75
3.4	Taburan item penekanan penyelia ke atas bidang tugas	77
3.5	Taburan item peranan penyelia	78
4.1	Analisis taburan responden mengikut jantina	95
4.2	Analisis taburan responden mengikut kumpulan etnik	95
4.3	Analisis taburan responden mengikut status perkahwinan	96
4.4	Analisis taburan responden mengikut jenis latihan	96
4.5	Analisis taburan responden mengikut pengalaman	97
4.6	Analisis taburan responden mengikut jenis sekolah	97
4.7	Analisis taburan responden mengikut lokasi sekolah	98
4.8	Analisis taburan responden mengikut waktu kerja	98
4.9	Tahap perkembangan responden	99
4.10	Tahap perkembangan responden mengikut jantina	100
4.11	Tahap perkembangan responden mengikut etnik	101
4.12	Tahap perkembangan responden mengikut status perkahwinan	101
4.13	Tahap perkembangan responden mengikut jenis latihan	102
4.14	Tahap perkembangan responden mengikut pengalaman	103
4.15	Tahap perkembangan responden mengikut jenis sekolah	104

4.16	Tahap perkembangan responden mengikut lokasi sekolah	105
4.17	Tahap perkembangan responden mengikut waktu kerja	106
4.18	Pola keperluan penyeliaan dari segi fokus	107
4.19	Pola keperluan penyeliaan dari segi fokus berdasarkan tahap perkembangan	108
4.20	Pola keperluan penyeliaan responden dari segi bidang tugas secara keseluruhan	109
4.21	Pola keperluan penyeliaan responden dari segi bidang tugas berdasarkan tahap perkembangan	110
4.22	Pola keperluan penyeliaan dari segi peranan	112
4.23	Pola keperluan penyeliaan responden dari segi peranan penyelia berdasarkan tahap perkembangan	114
4.24	Analisis perbezaan keperluan fokus penyeliaan dari aspek proses berdasarkan tahap perkembangan	115
4.25	Analisis perbezaan keperluan fokus penyeliaan dari aspek mengkonsepkan tema sesi berdasarkan tahap perkembangan	116
4.26	Analisis perbezaan keperluan fokus penyeliaan dari aspek tingkah laku profesional berdasarkan tahap perkembangan	116
4.27	Analisis perbezaan keperluan fokus penyeliaan dari aspek personalisasi berdasarkan tahap perkembangan	117
4.28	Analisis perbezaan keperluan penekanan penyelia dalam bidang akademik berdasarkan tahap perkembangan	118
4.29	Analisis perbezaan keperluan penekanan penyelia dalam bidang kerjaya berdasarkan tahap perkembangan	119
4.30	Analisis perbezaan keperluan penekanan penyelia dalam bidang psikososial dan kesejahteraan mental berdasarkan tahap perkembangan	119
4.31	Analisis perbezaan keperluan penekanan penyelia dalam bidang keibubapaan berdasarkan tahap perkembangan	120
4.32	Analisis perbezaan keperluan penekanan penyelia dalam bidang pembangunan diri pelajar berdasarkan tahap perkembangan	121

4.33	Analisis perbezaan keperluan penekanan penyelia dalam bidang pendidikan pencegahan dadah serta HIV/AIDS berdasarkan tahap perkembangan	121
4.34	Analisis perbezaan penekanan keperluan peranan penyelia sebagai guru berdasarkan tahap perkembangan	122
4.35	Analisis perbezaan keperluan peranan penyelia sebagai kaunselor berdasarkan tahap perkembangan	123
4.36	Analisis perbezaan keperluan peranan penyelia sebagai perunding berdasarkan tahap perkembangan	124

**SENARAI RAJAH**

<b>RAJAH</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
1.1	Kerangka Kajian	17
2.1	Model <i>Adaptive Supervision in Counselor Training</i> (ASCiT)	38
4.1	<i>The stem and leaf plot</i> bagi fokus penyeliaan	91
4.2	<i>The box plot</i> bagi fokus penyeliaan	92
4.3	Histogram fokus penyeliaan	93
4.4	Plot normal bagi fokus penyeliaan	94

## SENARAI SINGKATAN

AsiCT	:	Model Adaptasi Penyeliaan Dalam Latihan Kaunselor
BACP	:	British Association for Counseling and Psychotherapy
COSE	:	Counseling Self Estimate Inventory
CRF	:	The Counselor Rating Form
EPRD	:	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
KPM	:	Kementerian Pelajaran Malaysia
LSS	:	Level of Supervision Survey
MAVOGA	:	Malaysian Vocational Guidance Association
SERF	:	Supervision Emphasis Rating Form
SERF-R	:	Supervision Emphasis Rating Form Revised
SEQ	:	Supervision Expectations Questionnaire
SRF	:	The Supervision Rating Form
SSI	:	Supervisory Styles Inventory
TPRS	:	Trainee Personal Reaction Scale Revised
JPA	:	Jabatan Perkhidmatan Awam



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Perkhidmatan kaunseling merupakan satu perkhidmatan tolong bantu yang unik (Hackney, 2000). Taylor (1994) berpendapat bahawa kaunseling bukanlah suatu perkhidmatan mewah yang ditawarkan kepada individu yang bermasalah tetapi sebagai satu keperluan untuk masyarakat yang sihat. Pate (2000) melihat kaunseling sebagai satu profesion yang mengandungi deskripsi peranan, kod etika, garis panduan yang teratur, menekankan kecekapan dan perlesenan serta persijilan kaunselor. Perkhidmatan kaunseling juga dilihat sebagai satu perkhidmatan asas yang diperlukan oleh manusia dalam mencapai matlamat. Perkhidmatan kaunseling banyak dibicarakan dalam masyarakat yang lebih maju kerana semakin masyarakat itu maju, fungsi-fungsi individu dalam masyarakat itu menjadi semakin khusus. Hal ini dikukuhkan dengan pandangan Gladding (2000) yang mengatakan bahawa kaunseling semakin maju kerana perkhidmatan ini dapat membantu individu yang bermasalah dan kritikal. Kemajuan kaunseling juga diperakui oleh Schmidt (2003) apabila kaunseling di sekolah-sekolah berkembang pesat dan penting pada abad ke-20.

Langkah positif kerajaan Malaysia memperkenalkan perkhidmatan ini di sekolah-sekolah menengah bermula dengan terbitnya Pekeliling 3/37 dalam tahun 1967 yang meminta semua sekolah menengah melantik 'Guru Kerjaya'. Guru-guru tersebut diberikan kelonggaran waktu mengajar 25 waktu seminggu dan dikecualikan daripada memegang jawatan bagi aktiviti kokurikulum di sekolah (Muhd Mansur, 1996). Pada tahun 70-an, kaunseling di Malaysia telah berkembang pesat dengan tertubuhnya *Malaysian Vocational Guidance Association* (MAVOGA) (Ee Ah Meng, 1998). Perkhidmatan bimbingan dan kaunseling semakin meningkat apabila Laporan Jawatankuasa Kabinet yang mengkaji

dasar pelajaran meluluskan Perakuan 79 dan mengeluarkan surat pekeliling ikhtisas bilangan 1/79. Surat pekeliling itu telah menggariskan 22 jenis tugas meliputi panduan pelajar, kerjaya dan peribadi yang perlu disempurnakan oleh guru bimbingan dan kaunseling. Pada tahun 1982, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah menetapkan bahawa jumlah waktu mengajar guru-guru bimbingan dan kaunseling ialah 12 waktu seminggu dan waktu-waktu lain tertumpu pada aktiviti-aktiviti perkhidmatan bimbingan dan kaunseling. Keperluan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling semakin meningkat apabila KPM telah menetapkan mulai 1996, guru bimbingan dan kaunseling tidak perlu lagi mengajar (Lampiran A).

Bertitik tolak dengan pemartabatan profesion kaunseling, maka akauntabiliti guru bimbingan dan kaunseling terhadap sekolah, ibu bapa dan masyarakat meningkat (Ee Ah Meng, 1998). Menurut Marzita (2003), bebanan guru bimbingan dan kaunseling pada era kini semakin bertambah ekoran daripada masalah-masalah runcing pelajar seperti isu samseng, sumbang mahram, lumba haram, kegiatan penyalahgunaan dadah, membunuh dan merogol di samping bebanan untuk menyediakan Laporan Adab Pelajar mulai tahun 2004 (Lampiran B). Pandangan ini dikukuhkan dengan pandangan Zasmani (2004), yang melihat fungsi sesebuah sekolah terutama sekolah menengah tidak lengkap jika tidak wujud perkhidmatan kaunseling di sekolah. Jangkaan dan harapan yang tinggi inilah yang memberi cabaran dan tekanan kepada guru bimbingan dan kaunseling dalam melaksanakan tanggungjawab mereka. Walau bagaimanapun menurut Schmidt (2003) cabaran yang dihadapi oleh kaunselor perlu ditangani melalui perkhidmatan yang berkualiti dan berkesan.

Selain permasalahan pelajar, desakan daripada ibu bapa dan masyarakat yang sentiasa inginkan keputusan cemerlang dalam pencapaian akademik tanpa sokongan padu kepada pihak sekolah juga menggamit tekanan seorang guru bimbingan dan kaunseling. Desakan dan bebanan ini menyebabkan guru bimbingan dan kaunseling bukan sahaja terpaksa menghadapi bebanan kerja di sekolah, bahkan juga terpaksa menghadapi kritikan masyarakat yang menampelak kegagalan guru bimbingan dan kaunseling dalam membentuk akhlak pelajar (Zasmani, 2004 ). Keadaan ini menggambarkan harapan masyarakat terhadap guru bimbingan dan kaunseling dalam membantu menangani permasalahan pelajar. Hal ini selaras dengan pandangan Menteri Perpaduan Malaysia 1998, Datin Paduka Zaleha Ismail (Berita Harian, 3.1.98), yang mengatakan seorang kaunselor umpama seorang doktor yang merawat pesakit.

Desakan dan bebanan yang dihadapi oleh kaunselor akan menimbulkan tekanan yang boleh menjejaskan prestasi dan keterlibatan serta akauntabiliti dalam profesion kaunseling. Lantaran itu, salah satu cara bagi mengatasi permasalahan guru bimbingan dan kaunseling tersebut adalah melalui penyeliaan. Hal ini kerana sokongan moral dan emosi daripada penyelia kepada kaunselor boleh didapati menerusi penyeliaan. Hal ini terbukti dengan pandangan Pearson dan Quinn (2000), yang melihat penyeliaan diperlukan untuk memberi sokongan kepada kaunselor supaya rasa lebih selamat dan selesa. Justeru, penyeliaan perlu dilakukan bagi memantapkan profesion guru bimbingan dan kaunseling.

Bernard (2000) berpandangan penyeliaan adalah penting kepada kaunselor kerana penyeliaan dapat membantu perkembangan seseorang kaunselor menerusi penilaian, penggredan dan sokongan bagi memastikan seseorang kaunselor sekurang-kurangnya mencapai tahap minima kecekapan yang ditentukan. Pandangan ini terbukti dalam kajian Tan (1999) dan Sinat (2003) yang menunjukkan bahawa guru bimbingan dan kaunseling memerlukan penyeliaan.

Menurut Hawkins (1990), penyeliaan bukan sahaja merupakan satu peluang untuk membentuk satu latihan pendidikan dalam membantu pelatih untuk belajar malah untuk memperkembangkan kerjaya. Sehubungan itu, aspek perkembangan kerjaya seseorang guru bimbingan dan kaunseling juga perlu diambil kira dalam memartabatkan profesion kaunseling. Hal ini dikukuhkan dengan kajian Robert, Etta, Borders dan DiAnne (1994) yang mendapati kaunselor inginkan penyeliaan untuk membantu mereka mengembangkan profesion kaunseling.

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Menurut Sapora dan Hapsah (2003), perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah memainkan peranan penting dalam agenda pendidikan negara terutama bagi mencapai matlamat Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan menyahut cabaran Wawasan 2020. Peranan penting ini dapat dimainkan dengan berjaya melalui perancangan Program Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling sekolah yang sistematik, perkhidmatan yang berkualiti dan pelaksanaan program yang berkesan. Namun bagi mencapai hasrat tersebut bukan mudah memandangkan terdapat banyak halangan dan isu-isu yang dihadapi oleh

guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka.

Jawatan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa merupakan satu jawatan yang unik dan 22 senarai tugas skop perkhidmatannya meliputi isu-isu perkembangan, analisis dan penyelesaian masalah, membuat keputusan, menangani krisis, mengembangkan persefahaman sendiri, meningkatkan ketahanan emosi semasa menghadapi konflik dalaman atau memperbaiki dan mempertingkatkan hubungan dan interaksi dengan individu lain (Buku Rekod Perkhidmatan Kaunseling, KPM). Berdasarkan deskripsi tugas 1996-1997 yang disediakan oleh KPM (Lampiran C), terdapat enam penekanan bidang tugas guru bimbingan dan kaunseling iaitu akademik, kerjaya, psikososial dan kesejahteraan mental, keibubapaan, pembangunan diri pelajar dan pendidikan pencegahan dadah serta HIV/AIDS (Rancangan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling, KPM). Sehubungan itu, tanggungjawab guru bimbingan dan kaunseling dalam melaksanakan keenam-enam bidang tersebut bukanlah mudah, tambahan pula aspirasi masyarakat yang semakin meningkat terhadap guru bimbingan dan kaunseling boleh menjejaskan konsentrasi mereka dalam melaksanakan tugas kerana bebanan dan tekanan yang dihadapi. Menurut Faizah (2000) guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa mengalami stress. Stress yang berlarutan akan menjejaskan kecekapan profesion kaunseling (Herlihy, Barbara, Gray, Neal, Mc Collum & Vivian, 2002). Sehubungan itu, guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa perlu diselia bagi meningkatkan kecekapan profesion perkhidmatan kaunseling.

Lukman (2005) pula berpendapat, guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa sentiasa menghadapi pelbagai rintangan dalam melaksanakan tugasnya. Antara halangan-halangan yang dihadapi adalah masalah bebanan tugas, kekangan masa, tiada kemudahan tempat kerja dan kekurangan peruntukan kewangan di samping bebanan kerja di luar waktu persekolahan seperti aktiviti-aktiviti yang melibatkan program sama ada peringkat sekolah, daerah mahupun negeri. Halangan ini secara tidak langsung menyebabkan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa mengalami konflik, tekanan dan *'burnout'* lantas menarik diri daripada jawatan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa. Justeru, penyeliaan perlu dilaksanakan agar guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa dapat dibimbing dan dibantu agar perlaksanaan tugasnya menjadi lebih berkesan.

Dalam senarai tugas yang digariskan oleh KPM, perkhidmatan pengurusan juga merupakan salah satu daripada tugas guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa. Tugas ini merangkumi perkhidmatan inventori individu dan rekod iaitu mengendalikan fail bimbingan, mengumpul dan merekodkan butir-butir berkaitan dengan penilaian dan pentafsiran minat pelajar di samping merangka dan menyusun program-program. Kelemahan dalam perkhidmatan pengurusan ini boleh menimbulkan masalah ketidakcekapan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa. Menerusi penyeliaan, kelemahan ini akan dapat diatasi kerana menurut Othman (2005) penyeliaan kaunseling sebagai proses interaksi antara dua orang profesional iaitu penyelia yang menjadi pakar dan kaunselor yang diselia yang memerlukan bantuan penyelia tentang permasalahan tugas seperti pengurusan dan proses kaunseling di bawah kepakaran penyelia. Menerusi bimbingan, sokongan dan pemerhatian yang diberi kepada perkhidmatan kaunseling, maka kecekapan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa boleh dibentuk.

Kaunselor adalah manusia biasa yang kadangkala menghadapi masalah dan memerlukan bantuan penyelia yang dapat memainkan peranan sebagai guru yang memberi tunjuk ajar, kaunselor yang mendengar permasalahan peribadi yang dibangkitkan dan yang berperanan sebagai perunding bagi membantu mereka dalam memilih teknik dan strategi keberkesanan kaunseling (Roberts, Etta, Borders & DiAnne, 1994). Ketiadaan jawatan penyelia guru bimbingan dan kaunseling menyukarkan lagi keadaan bagi mereka menangani masalah yang dihadapi dan hal ini boleh mengganggu emosi dan kerjaya. Lantaran itu, perlu disediakan penyelia yang sekurang-kurangnya boleh memainkan peranan sebagai sumber rujukan bagi membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

Dryden, Horton dan Means (1995) pula melihat kaunselor kerap menghadapi masalah sepanjang kerjayanya. Antara permasalahan yang dihadapi adalah masalah berkaitan dengan fungsi dan peranan kaunseling. Guru bimbingan dan kaunseling dapat memainkan peranan dengan baik sekiranya mereka jelas terhadap peranan yang perlu dilakukan. Ketiadaan penyelia merumitkan kaunselor dalam memahami peranan dan fungsi mereka yang sebenar. Justeru menerusi penyeliaan, kaunselor dibantu untuk mengenal pasti peranan dan fungsinya oleh penyelia.

Kekurangan kemahiran dan keyakinan serta pengalaman di kalangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa terutama mereka yang baru tamat daripada latihan boleh menjejaskan proses sesi kaunseling (Baret & Schmit, 1986). Hal ini berlaku kerana guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa tidak dapat merujuk isu permasalahan tersebut kerana tiada penyeliaan sesi kaunseling yang dilakukan. Lantaran ketiadaan penyelia, fokus penyeliaan dalam aspek kemahiran proses, kemahiran mengkonsepkan tema sesi, kemahiran personalisasi dan kemahiran tingkah laku profesional dalam sesi kaunseling tidak dapat dijalankan. Schubungan itu, permasalahan yang dibangkitkan oleh pelajar dalam sesi tidak dapat ditangani dengan baik dan hal ini boleh menjejaskan reputasi guru bimbingan dan kaunseling tersebut. Ini selaras dengan kenyataan Muhd Mansur (1996) yang mengatakan bahawa kegagalan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa dalam memberi fokus berkaitan sesi akan menyebabkan kegagalan sesi kaunseling.

Feltham dan Dryden (1995) menyatakan bahawa kaunselor baru sering menghadapi masalah mengaplikasikan teori dan kemahiran kaunseling dalam praktis apabila berhadapan dengan klien. Selain itu, Hackney dan Cormier (1994) pula menyatakan antara kelemahan kaunselor yang memerlukan bimbingan daripada penyelia ialah menggunakan dan membuat interpretasi terhadap tingkah laku lisan dan bukan lisan, memulakan dan menamatkan sesi, menetapkan matlamat mengikut keperluan klien dan fokus emosi yang berbangkit semasa bersesi.

Menurut Tan (1999), guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa yang berpengalaman juga menghadapi masalah dalam menjalankan tugas kerana pengalaman, pengetahuan dan kemahiran yang diterimanya dahulu tidak dapat menampung isu pelajar yang kritikal pada masa ini. Oleh sebab latihan dan kemahiran yang diterima terlalu berbeza dengan perubahan dan trend masyarakat kini, guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa yang tidak diselia akan rasa kurang kemampuan semasa berhadapan dengan isu-isu yang rumit dan kritikal untuk dihadapi. Keadaan ini boleh menjejaskan perkhidmatan kepada klien. Oleh sebab perkhidmatan kaunseling mementingkan kebajikan dan perkembangan klien, maka kredibiliti kaunselor perlu dipertingkatkan. Lantaran itu, bagi meningkatkan kredibiliti profesion perkhidmatan kaunseling, penyeliaan terhadap guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa perlu diaplikasikan. Hal ini sejajar dengan pandangan Pearson dan Quinn (2000) yang mengatakan bahawa kualiti perkhidmatan kaunselor boleh dipertingkatkan menerusi penyeliaan.

Kajian Sinat (2003) menyokong dapatan kajian Tan (1999) yang mendapati fenomena guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa berhenti atau menolak lantikan bukan sesuatu perkara yang baru. Fenomena ini juga dikatakan sebagai '*braindrain*' iaitu pengaliran keluar tenaga mahir daripada satu bidang tertentu dan ini merupakan satu pembaziran kepada negara. Fenomena ini juga mempunyai kaitan dengan prospek kerjaya guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa. Menerusi temu bual penyelidik dengan kaunselor dari Cawangan Kaunseling dan Keutuhan, Bahagian Sumber Manusia, KPM pada 19 Januari 2004, ramai guru bimbingan dan kaunseling yang berhenti dan bertukar jawatan kerana tiada peluang perkembangan profesion dalam jawatan guru bimbingan dan kaunseling. Hal ini berlaku kerana tiada peluang dan jawatan tertentu seperti Gred DS 48 yang disediakan bagi kenaikan pangkat guru bimbingan dan kaunseling berbanding guru biasa. Oleh sebab peluang kenaikan pangkat dalam profesion kaunseling terhad, perkembangan profesion kaunseling boleh terbantut. Sehubungan itu, bagi membantu dan memantapkan profesion guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa, maka jawatan penyelia dalam perkhidmatan bimbingan dan kaunseling perlu diwujudkan. Walau bagaimanapun, jawatan penyelia bukanlah satu jawatan untuk kenaikan pangkat berdasarkan pengalaman sahaja. Sebaliknya, jawatan ini memerlukan latihan tambahan, pengalaman, kemahiran dan pengetahuan terhadap penyeliaan itu sendiri. Hal ini selaras dengan pandangan Bernard (2000) yang melihat penyeliaan merupakan salah satu aspek perkembangan kerjaya.

Menurut Tan (1999), jawatan penyelia kaunselor perlu diwujudkan bagi mengelakkan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa yang berpengalaman meninggalkan profesion kaunseling untuk memasuki bidang pentadbiran pendidikan bagi kemajuan kerjaya masing-masing. Pengaliran keluar tenaga mahir ini boleh menimbulkan masalah kepada institusi pendidikan yang kekurangan guru bimbingan dan kaunseling yang berpengalaman dalam menangani isu-isu pelajar yang semakin serius seperti buli, gangsterism, penyalahgunaan dadah, seks bebas, rogol dan pembunuhan. Pandangan ini selaras dengan kenyataan Menteri Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat Malaysia, Datuk Shahrizat bt Jalil (Utusan Malaysia, 15.6.2004) yang mengatakan kebimbangan terhadap bilangan kaunselor profesional yang berdaftar di bawah Lembaga Kaunselor adalah kritikal dan ternyata jauh daripada mencukupi dalam usaha membantu kerajaan untuk membanteras pelbagai gejala sosial yang berlaku pada masa kini.

Menurut Barret dan Schmidt (1986), kaunselor perlu mempunyai pengalaman diselia dan dibimbing untuk mempertingkatkan kemahiran dan kecekapan. Menurut Shipton (1997), penyelia boleh membantu kaunselor membuat penilaian terhadap tugas yang semakin mencabar menerusi penyeliaan. Hal ini dikukuhkan dengan pandangan Copeland (1998) yang mengatakan bahawa melalui penyeliaan, kaunselor boleh mempelajari cara-cara bekerja dan berurusan dengan klien, di samping dapat menjalankan tugas dan memainkan peranan sebagai kaunselor di sekolah.

Hawkins dan Shohet (1989) pula berpandangan bahawa penyeliaan merupakan satu proses perhubungan menolong daripada seorang penyelia kepada seorang kaunselor yang bersesi dengan klien. Hubungan ini mempunyai '*therapeutic triad*'. Penyeliaan adalah sangat penting bagi memberikan peluang kepada kaunselor untuk membuat refleksi diri, mengelak daripada menyalahkan orang lain dan juga sebagai satu peluang untuk memperbaiki diri.

Secara ringkas, pengabaian penyeliaan merupakan satu kerugian kepada semua pihak kerana penyeliaan merentasi keseluruhan proses menolong (Shipton, 1997). Pandangan ini didokong oleh Bernard (2000) yang menyatakan bahawa penyeliaan yang baik boleh memberi perspektif yang positif kepada tugas kaunselor. Penyeliaan bukan sahaja dapat mengelakkan berlakunya '*burnout*' yang boleh menyebabkan keciciran malahan dapat meningkatkan keseronokan bekerja apabila mempelajari sesuatu yang baru.

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Sejak kebelakangan ini, pelbagai pihak telah mempersoalkan isu kaunselor pendidikan yang kurang menyerlah dari segi kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab (Lukman, 2005). Menurut Zakiah (2005) beberapa pengetua dan guru besar telah menyuarakan ketidakpuasan hati mereka terhadap prestasi yang ditunjukkan oleh guru kaunseling atau guru bimbingan di sekolah masing-masing. Mereka dikatakan kurang mengendalikan sesi kaunseling dan lebih menumpukan aktiviti luar (Zulia, 2005) dan kurang menunjukkan sifat kepimpinan dan yakin diri dalam mengendalikan program-program bimbingan dan kaunseling (Suradi, 1994). Isu ini merupakan satu tamparan



hebat kepada perkhidmatan kaunseling di sekolah dan memberi impak yang negatif kepada profesion kaunseling jika tidak dibendung. Selagi penyeliaan terhadap perkhidmatan kaunseling tidak dilaksanakan, selagi itulah keberkesanan perkhidmatan ini dipertikaikan. Bagi memastikan kredibiliti profesion kaunseling terpelihara, Kementerian Pelajaran perlu memeriksa tahap profesionalisma kaunselor yang ada di sekolah hari ini. bagi mengenal pasti kemampuan kaunselor yang ada di sekolah dalam menjalankan sesi kaunseling (Zulia, 2005). Menurut Bernard (2000) perbezaan tahap profesional seseorang kaunselor boleh dikenal pasti menerusi penyeliaan kerana setiap kaunselor akan memperlihatkan ciri-ciri dan tingkah laku yang tertentu pada tahap tertentu (Stoltenberg, 1981). Justeru itu, penyeliaan perlu dijalankan untuk melihat fenomena ini dengan lebih jelas dan terperinci.

Resolusi 2004 (Lampiran D) yang meminta Kementerian Pelajaran Malaysia mengkaji semula Kurikulum Progam Jarak Jauh (PJJ) dan Psikologi supaya dapat dimasukkan aspek kemahiran kaunseling dalam program tersebut menunjukkan kebimbangan terhadap kredibiliti perkhidmatan guru bimbingan dan kaunseling yang berkelulusan daripada program tersebut. Walaupun mereka layak dan memenuhi syarat keperluan guru kaunseling sepenuh masa di sekolah (KPM, 1996), namun kemahiran kaunseling mereka masih dipertikaikan. Selain itu 3 daripada 22 tugas kaunselor sekolah yang bersangkutan terus dengan aktiviti sebenar kaunseling iaitu tugas nombor 5 *“mengendalikan bimbingan dan kaunseling kelompok”*, tugas nombor 6 *“merancang dan mengendalikan kaunseling individu secara profesional dan beretika”* serta tugas nombor 17 iaitu *“menyediakan kaunseling krisis kepada pelajar dan mereka yang memerlukan”* menunjukkan kurangnya penumpuan kaunselor kepada kemahiran sesi kaunseling berbanding dengan tugas lain (Zulia, 2005). Oleh sebab kemahiran kaunseling adalah sangat penting dan perlu diaplikasikan oleh semua kaunselor (Neukrug, 2003), maka kemahiran kaunseling tidak boleh diabaikan. Hal ini sejajar dengan kajian Page, Piertrzak dan Sutton (2001) yang mendapati kaunselor perlu mempunyai kepakaran terutama kemahiran klinikal bagi menghadapi isu yang kompleks dan kritikal. Sehubungan itu bagi meningkatkan kemahiran klinikal, penyeliaan sesi kaunseling perlu dijalankan kerana menurut Herlihy *et al.* (2004) penyeliaan merupakan satu sistem sokongan yang dapat meningkatkan kecekapan kaunselor menerusi perkembangan kemahiran klinikal dan perundingan yang berterusan.

Selain itu, gesaan Resolusi 2004 (Lampiran D) yang meminta supaya Kementerian Pendidikan Malaysia menggariskan satu Standard Kurikulum Latihan Dalam Perkhidmatan bagi memantapkan Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling bagi Guru-guru Kaunseling Lulusan Program PJJ, Psikologi dan Guru Kaunseling yang telah berkhidmat melebihi 5 tahun menunjukkan tentang pentingnya peningkatan profesion kaunseling di sekolah. Hal ini dikukuhkan lagi dengan kajian Shahbani (2005) yang menunjukkan bahawa penguasaan pengetahuan kemahiran asas oleh kaunselor terlatih adalah rendah dan perlukan latihan sokongan. Sokongan dalam bentuk penyeliaan perlu direalisasikan supaya kaunselor sekolah dapat mempertingkatkan kompetensi dan ilmu agar sentiasa bersedia untuk menghadapi sebarang cabaran dalam menangani isu-isu yang berlaku dalam masyarakat pelajar hari ini.

Menurut Pearson dan Quinn (2000), penyeliaan diadakan untuk membantu kaunselor memberi khidmat kaunseling dengan lebih berkesan. Sehubungan itu, untuk berkembang mahir dalam profesion bimbingan dan kaunseling, pengalaman diri dan pandangan daripada pihak lain diperlukan. Menerusi penyeliaan, penyelia boleh membantu kaunselor meningkatkan kecekapan dengan memperbaiki kesilapan yang sama dilakukan secara berulang-ulang tanpa disedari di samping menghasilkan perspektif yang unik kepada kaunselor terhadap tugas dan tanggungjawab.

Menurut Muhd Mansur (1996) keperibadian seorang kaunselor belum cukup melayakkan dirinya sebagai seorang kaunselor yang berjaya dan berkesan. Sebaliknya kemahiran dalam bimbingan dan kaunseling harus diambil kira. Justeru penilaian dan pengukuran sejauh mana kemanfaatan perkhidmatan kaunseling itu amat diperlukan. Hal ini bertekalan dengan kod etika tanggungjawab kaunselor terhadap organisasi yang menyatakan : *Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa mestilah diawasi dan dinilai tugas kaunselingnya oleh penyelia profesional melalui penyeliaan lazim dan sokongan perundingan* (KPM, 1997). Namun penyeliaan sesi kaunseling masih belum dapat dilaksanakan lagi di sekolah-sekolah menengah di Malaysia walaupun terdapat Pegawai Kaunselor di Jabatan Pelajaran Negeri dan Pejabat Pendidikan Negeri (temubual dengan Kaunselor Kementerian Pelajaran Malaysia) yang lebih berperanan menyelaraskan dan memantau program kaunseling peringkat negeri dan daerah di samping membantu mengatasi kes guru-guru yang bermasalah. Sebaliknya, penyeliaan prestasi seseorang guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa dijalankan oleh pengetua (KPM 1997) yang tidak mempunyai kelayakan untuk menyelia guru-guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa

sepertimana yang diperlukan kerana kebanyakan pengetua sekolah dilatih dalam penyeliaan di bilik darjah yang ternyata berbeza dengan penyeliaan kaunseling dalam banyak aspek (Borders, 1991).

Menurut Boyd (1978), penyeliaan kaunselor hanya boleh dilakukan oleh penyelia yang mempunyai asas dalam metodologi penyeliaan selain pengetahuan dan kemahiran dalam bidang kaunseling. Menurut Schmidt (1990), penyeliaan kaunselor memerlukan pengetahuan dan latihan daripada sudut kaunseling supaya keselarasan tugas dan pelaksanaan sesi tidak menyimpang daripada sempadan yang ditetapkan. Oleh sebab penyeliaan kaunseling merupakan sesuatu aktiviti yang kompleks dan profesional serta memerlukan kemahiran yang tinggi daripada seorang penyelia (Blackwel, Strohmer, Belcas dan Burton, 2002), maka penyeliaan kaunselor dalam sesi kaunseling hanya boleh diselia oleh penyelia kaunselor yang profesional dan berdaftar.

Isu pendaftaran kaunselor sekolah yang diperjuangkan dalam Resolusi 2004 oleh guru-guru bimbingan dan kaunseling memberi gambaran tentang pentingnya pengiktirafan kaunselor yang profesional. Hal ini bertekalan dengan Seksyen 22(1)(a) Akta 580 yang jelas menyatakan *tiada seorang pun boleh mengamalkan atau menjalankan atau mengendalikan amalan sebagai kaunselor atau bekerja sebagai kaunselor*. Klausula seksyen 22(1)(b) dan (c) juga bersabit dengan pengamalan dan penggunaan istilah kaunselor berdaftar (Akta 580, Akta Kaunselor 1998). Menurut Bernard (2000) pengiktirafan, pentauliahan, pensijilan dan pelesenan sebagai pengamal kaunseling boleh didapati menerusi penyeliaan.

Oleh sebab penyeliaan merupakan satu keperluan kepada perkhidmatan kaunseling di negara kita seperti yang dinyatakan oleh Tan (1999) dan Sinat (2003), maka adalah wajar kajian ini dijalankan. Sehubungan itu, untuk memastikan proses penyeliaan dapat memenuhi keperluan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa yang berada di tahap perkembangan yang berbeza, penyelidik bercadang untuk mengenal pasti keperluan fokus penyeliaan dalam sesi kaunseling dan peranan penyelia serta penekanan penyelia dalam bidang tugas guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa di sekolah-sekolah menengah di Malaysia berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Objektif kajian ini secara umumnya adalah untuk melihat tahap perkembangan dan pola keperluan penyeliaan guru-guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa di sekolah-sekolah menengah di Malaysia.

Berdasarkan perbincangan terhadap masalah yang berkaitan dengan bimbingan dan kaunseling, maka kajian ini dijalankan untuk:

1. Menenal pasti tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa di sekolah-sekolah menengah di Malaysia.
2. Menenal pasti fokus penyeliaan dalam sesi kaunseling, penekanan penyelia dalam bidang tugas dan peranan penyelia yang diperlukan oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa secara keseluruhan serta berdasarkan tahap perkembangan.
3. Menenal pasti sama ada terdapat perbezaan keperluan dalam fokus penyeliaan dalam sesi kaunseling, penekanan penyelia dalam bidang tugas dan peranan penyelia berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

#### **1.5 Persoalan Kajian**

Secara umumnya, terdapat 10 persoalan kajian bagi menjawab ketiga-tiga objektif kajian. Persoalan kajian ini akan dijawab secara deskriptif bagi objektif kajian pertama dan kedua, manakala objektif kajian yang ketiga akan dijawab secara inferensi.

Secara khususnya, tujuh persoalan kajian akan dijawab secara deskriptif dalam kajian ini adalah :

1. Apakah tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa di sekolah-sekolah menengah di Malaysia?
2. Apakah fokus penyeliaan dalam sesi kaunseling yang diperlukan oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa secara keseluruhan?
3. Apakah fokus penyeliaan dalam sesi kaunseling yang diperlukan oleh guru

bimbingan dan kaunseling sepenuh masa berdasarkan tahap perkembangan?

4. Apakah penekanan penyelia dalam bidang tugas yang diperlukan oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa secara keseluruhan?
5. Apakah penekanan penyelia dalam bidang tugas yang diperlukan oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa berdasarkan tahap perkembangan?
6. Apakah peranan penyelia yang diperlukan oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa secara keseluruhan?
7. Apakah peranan penyelia yang diperlukan oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa berdasarkan tahap perkembangan?

Bagi mencapai objektif yang ketiga, tiga persoalan kajian yang berikut akan dijawab secara inferensi :

8. Adakah terdapat perbezaan keperluan fokus penyeliaan dalam sesi kaunseling berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa?
9. Adakah terdapat perbezaan keperluan penekanan penyelia dalam bidang tugas berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa?
10. Adakah terdapat perbezaan peranan penyelia yang diperlukan oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa berdasarkan tahap perkembangan?

## **1.6 Hipotesis Kajian**

Secara umumnya, terdapat 13 hipotesis kajian bagi menjawab persoalan kajian secara inferensi. Sebanyak empat hipotesis kajian bagi menjawab persoalan kajian lapan, enam hipotesis kajian bagi menjawab persoalan sembilan dan tiga hipotesis kajian bagi menjawab persoalan kajian 10 .

Bagi menjawab persoalan kajian 8 hingga 10 secara inferensi, hipotesis-hipotesis kajian telah dibentuk.

**1.6.1:** Adakah terdapat perbezaan keperluan fokus penyeliaan dalam sesi kaunseling berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa?

Bagi menjawab persoalan ini, terdapat empat hipotesis kajian yang dikemukakan iaitu :

### **Hipotesis 1**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan fokus penyeliaan sesi kaunseling daripada aspek proses berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

### **Hipotesis 2**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan fokus penyeliaan sesi kaunseling daripada aspek mengkonsepkan tema sesi berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

### **Hipotesis 3**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan fokus penyeliaan sesi kaunseling daripada aspek tingkah laku profesional berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

### **Hipotesis 4**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan fokus penyeliaan sesi kaunseling daripada aspek personalisasi berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

**1.6.2.** Adakah terdapat perbezaan keperluan penekanan penyelia dalam bidang tugas berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa?

Bagi menjawab persoalan ini, terdapat enam hipotesis kajian yang dikemukakan iaitu:

### **Hipotesis 5**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan penekanan penyelia terhadap bidang tugas akademik berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

**Hipotesis 6**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan penekanan penyelia terhadap bidang tugas kerjaya berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

**Hipotesis 7**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan penekanan penyelia terhadap bidang tugas psikososial dan kesejahteraan mental berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

**Hipotesis 8**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan penekanan penyelia terhadap bidang tugas keibubapaan berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

**Hipotesis 9**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan penekanan penyelia terhadap bidang tugas pembangunan diri pelajar berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

**Hipotesis 10**

Terdapat perbezaan yang signifikan dalam keperluan penekanan penyelia terhadap bidang tugas pendidikan pencegahan dadah serta HIV/AIDS berdasarkan tahap perkembangan guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa.

**1.6.3.** Adakah terdapat perbezaan peranan penyelia yang diperlukan oleh guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa berdasarkan tahap perkembangan?

Bagi menjawab persoalan ini, terdapat tiga hipotesis kajian yang dikemukakan iaitu :